

Ein Scoping Review zum Thema „Arbeitsintensität“

Nicole STAB, Sandy JAHN, Anika SCHULZ-DADACZYNSKI

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin*

Kurzfassung: In der vorliegenden Arbeit wird der Zusammenhang des Arbeitsbedingungsfaktors Arbeitsintensität mit verschiedenen Outcomevariablen herausgearbeitet. Dabei erweist sich Arbeitsintensität als ein Begriff, der in der internationalen Literatur kaum verbreitet ist. Vielmehr können einzelne Facetten von Arbeitsintensität in verschiedenen Modellen, wie vor allem dem „Job Demand-Control-(Support)“ oder dem „Job Demands-Resources“ Modell gefunden werden. Die Studienlage ist umfangreich und unübersichtlich. Der Einschluss der Studien in das Review erfolgte auf Grundlage der Operationalisierung von Arbeitsintensität, welche genau geprüft und systematisiert wurde. Es können zwei Facetten von Arbeitsintensität, quantitative und qualitative Anforderungen, herausgearbeitet werden. Für quantitative Anforderungen können überwiegend negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit, Beschwerden und Leistung der Beschäftigten gefunden werden. Für qualitative Anforderungen sind aufgrund von nur wenigen Studien keine abschließenden Bewertungen zu Zusammenhängen mit diesen Outcomes möglich.

Schlüsselwörter: Arbeitsintensität, mentale Gesundheit, Beschwerden, Leistung, Motivation

1. Definition des Arbeitsbedingungsfaktors „Arbeitsintensität“

Eine hohe Arbeitsintensität gilt als zentraler Belastungsfaktor in unserer (modernen) Arbeitswelt. Das Review orientiert sich an der Definition von Träger (2006), welche Arbeitsintensität als Beziehung zwischen Arbeitsquantität, Arbeitsqualität und Arbeitstempo versteht. Arbeitsintensität wird in der Literatur als Begriff kaum verwendet. Es gibt verschiedene Begrifflichkeiten, die Arbeitsintensität beschreiben, sowie verschiedene Modelle, die Arbeitsintensität beinhalten. Beispielsweise sind das:

- Begriffe, wie „work intensity“, „labour intensity“, „speed of work“, „work overload“, „workload“ etc.,
- Modelle, wie z. B. das Job-Demand-Control-(Support-)Modell (JDC-S-Modell; Karasek 1979; Erweiterung um soziale Unterstützung durch Johnson & Hall 1988) und das Job-Demand-Resources-Modell (JD-R-Modell; Demerouti et al. 2001; Schaufeli & Bakker 2004).

Für die Auswertbarkeit von Studien zum Arbeitsbedingungsfaktor Arbeitsintensität ist diese unterschiedliche und vielseitige Verwendung von Begriffen und Konstrukten problematisch. Die in diesem Rahmen vorliegenden Erfassungsinstrumente enthalten jedoch immer Items, die den Kategorien Menge, Zeit, Kombination aus

Menge und Zeit, Geschwindigkeit, Arbeitsschwere/Komplexität und Qualität zugeordnet werden können. Anhand dieser Itemkategorisierung lassen sich Dimensionen von Arbeitsintensität bilden und im Zusammenhang mit bestimmten Outcomes auswerten.

2. Methoden

In der vorliegenden Übersichtsarbeit werden Befunde zur Wirkung von Arbeitsintensität auf die mentale Gesundheit sowie auf Beschwerden, Motivation und Leistung dargestellt. Zudem wird Gestaltungswissen zum Thema Arbeitsintensität aufgezeigt. Das Scoping Review fokussiert auf die letzten zehn Jahre, um aktuelle Arbeitsbedingungen und die Situation für moderne Dienstleistungstätigkeiten aufzuarbeiten.

Es wurde eine systematische, deutsch- und englischsprachige Literatursuche in verschiedenen Literaturdatenbanken durchgeführt (Abstractsichtung: $k = 4.087$; Volltextsichtung: $k = 799$). In die Auswertungen flossen 284 Primärstudien ein, weitere 10 Publikationen wurden durch Handsuche einbezogen ($N = 424.202$, 642 kodierte Einzeleffekte). Sekundärstudien, wie systematische Reviews und Metaanalysen, wurden nicht einbezogen, da kaum Rückschlüsse auf die Operationalisierung von Arbeitsintensität in den eingeschlossenen Einzelstudien gezogen werden konnten. Die in den Sekundärstudien verwendeten Einzelstudien wurden jedoch gesichtet und bei Erfüllung der Einschlusskriterien in das Scoping Review aufgenommen.

3. Ergebnisse

3.1 Übersicht über die Primärstudien

Annähernd die Hälfte und damit die meisten Studien zu Arbeitsintensität stammen aus Europa (44,3%; davon 8,7% aus Deutschland). Die Publikationsfrequenz ist in den letzten zehn Jahren ungefähr auf gleichem Niveau verblieben.

Der Median der Stichprobengröße liegt bei linksschiefer mehrgipfliger Verteilung bei $N = 418$ (Min = 12, Max = 32.352). Das Alter der einbezogenen Probanden liegt im Mittel bei 39,7 ($\pm 7,8$) Jahren. Der Anteil von Frauen überwiegt leicht. In über der Hälfte der Studien (51,3%) werden Stichproben aus dem Gesundheitswesen betrachtet, hier vor allem Kranken- und Altenpflegepersonal sowie Ärzte.

Die Mehrzahl der Studien sind als Querschnittsstudien angelegt (78,3%). In den Studien fehlen häufig Aussagen zur Repräsentativität der Stichproben. Zudem werden überwiegend Gelegenheitsstichproben verwendet, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt.

Am Häufigsten sind in den Studien Zusammenhänge mit positiven und negativen Aspekten mentaler Gesundheit zu finden (53,7%), gefolgt von Zusammenhängen mit Beschwerden (körperliche und psychosomatische Beschwerden, Muskel-Skelett-Erkrankungen; 20,2%), Motivation (12,4%) und Leistung (10,1%).

3.2 Ergebnisse zu Zusammenhängen von Arbeitsintensität mit verschiedenen Outcomes

Nachfolgend werden die Facette „quantitative Anforderungen“, gebildet aus Arbeitsmenge, -zeit und -geschwindigkeit, und die Facette „qualitative Anforderungen“, gebildet aus Komplexität, Schwere und Qualität der Arbeit, dargestellt und im Zusammenhang mit verschiedenen Outcomes ausgewertet. Ein derartiger Facettenzuschnitt ist erfolgt, da eine kleinteiligere Auswertung (z. B. die separate Darstellung von Arbeitsgeschwindigkeit oder Arbeitsmenge) aufgrund zu weniger Studien nicht sinnvoll gewesen wäre.

Ergebnisse zur Facette „quantitative Anforderungen“

Mentale Gesundheit:

Bezüglich positiver Aspekte mentaler Gesundheit erscheinen Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und Anstrengung sowie Arbeitszufriedenheit gesichert: Beide Outcomes werden im Rahmen von Studien mit Längs- und Querschnittsdesign betrachtet und es werden über die Studien hinweg für Anstrengung positive Effekte und für Arbeitszufriedenheit negative Effekte gefunden. Das bedeutet, dass höhere quantitative Anforderungen mit mehr Anstrengung sowie weniger Arbeitszufriedenheit einhergehen. Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und Wohlbefinden zeigen überwiegend negative Effekte.

Im Rahmen von negativen Aspekten mentaler Gesundheit erscheinen Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und Ermüdung, negativer Affektivität, geringem psychischen Wohlbefinden sowie den Burnout-Komponenten emotionale Erschöpfung und Depersonalisation als gesichert. Die Zusammenhänge werden im Rahmen von Studien mit unterschiedlichem Design betrachtet, zudem gibt es keine widersprüchlichen Effekte. Es werden neben vereinzelt Nulleffekten durchweg positive Effekte berichtet, das heißt, dass hohe quantitative Anforderungen mit Ermüdung, negativer Affektivität, geringem psychischem Wohlbefinden und emotionaler Erschöpfung einhergehen. Für Depression und Angst sind die Ergebnisse ähnlich.

Beschwerden:

Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und Beschwerden werden in zahlreichen Studien mit Längs- und Querschnittsdesign sowie anderen Studientypen dargestellt. Zusammenhänge mit Schlafstörungen, somatischen und psychosomatischen Beschwerden und Need for Recovery können als gesichert bewertet werden: Dies sind überwiegend positive Effekte, das heißt, dass hohe Anforderungen mit Schlafstörungen, somatischen und psychosomatischen Beschwerden und Need for Recovery einhergehen. Ähnliche Ergebnisse werden für Zusammenhänge mit der Abwesenheit aufgrund von Krankheit gefunden. In den wenigen Studien, die Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und Muskel-Skelett-Symptomen betrachten, werden für allgemeine muskuloskelettale Beschwerden überwiegend positive Effekte berichtet; dies gilt ebenso für Nacken- und Schulterbeschwerden, Beschwerden im unteren Rücken sowie in den oberen und unteren Extremitäten.

Leistung:

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass hohe quantitative Anforderungen mit Fehlern, einer geringeren Ergebnisqualität, einer geringeren selbst eingeschätzten

Leistung und Sicherheitsgefährdungen einhergehen. Als gesichert können lediglich die Zusammenhänge mit der durch Beschäftigte selbst eingeschätzten Leistung bewertet werden, da diese in verschiedenen Studientypen betrachtet werden und über die Studien hinweg ähnliche Ergebnisse liefern.

Motivation:

Die Zusammenhänge von quantitativen Anforderungen und motivationalen Aspekten sind nicht so eindeutig. Hier sind vor allem negative Effekte zu finden, was bedeutet, dass quantitative Anforderungen mit niedrigen Werten von Motivation einhergehen. Jedoch sind auch einige positive Effekte ermittelt worden, die dafür sprechen, dass quantitative Anforderungen auch motivierend wirken können (s. Abb. 1).

Ergebnisse zur Facette „qualitative Anforderungen“

Es gibt nur wenige Studien, die Zusammenhänge mit qualitativen Anforderungen beschreiben. Längsschnittstudien wurden überhaupt nicht gefunden, sodass keine abschließenden Bewertungen für die Zusammenhänge dargestellt werden können. Beim Vergleich beider Facetten wird deutlich, dass für die Outcomes negative Aspekte mentaler Gesundheit, Beschwerden und Leistungen in Zusammenhang mit qualitativen Anforderungen ähnliche Effekte zu finden sind wie bei quantitativen Anforderungen. Die Outcomes Motivation und positive Aspekte mentaler Gesundheit zeigen andererseits im Zusammenhang mit qualitativen Anforderungen eher positive Effekte. Das würde bedeuten, dass qualitative Anforderungen eher mit Motivation und positiven Aspekten mentaler Gesundheit einhergehen (s. Abb. 1).

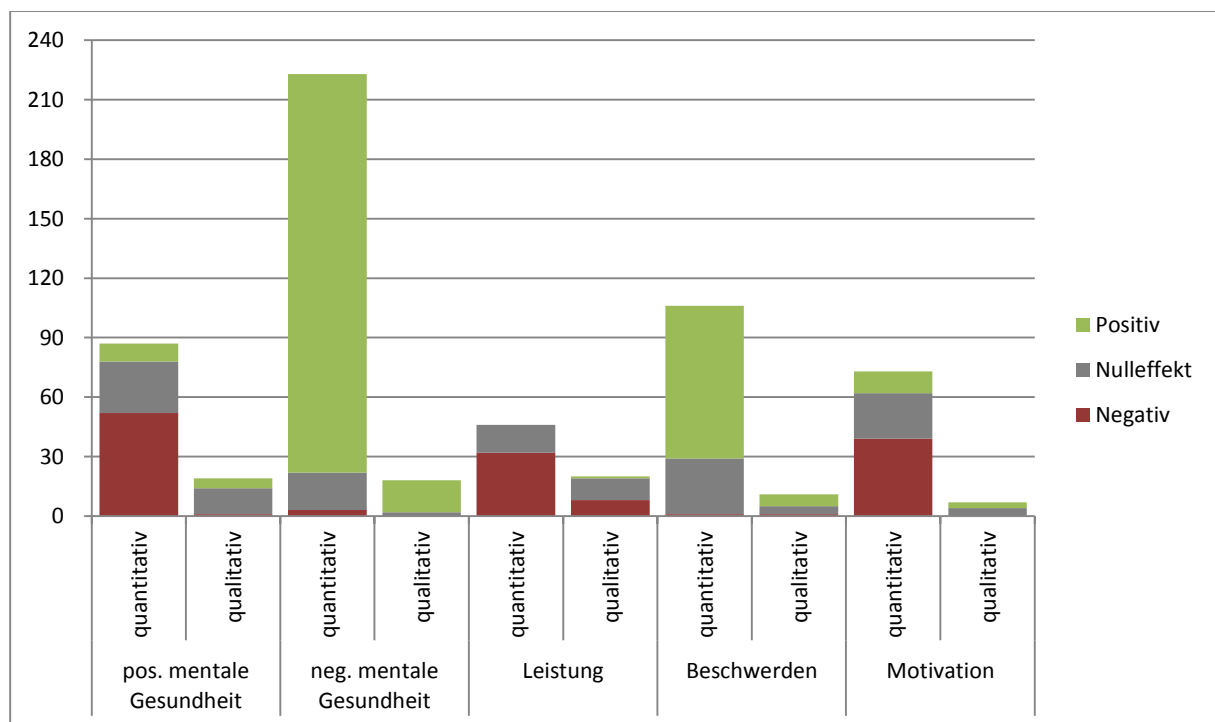


Abbildung 1: Übersicht über die Effekte zum Zusammenhang von Arbeitsintensität und den Outcomes

3.3 Gestaltungswissen zum Thema Arbeitsintensität

Die meisten Gestaltungsempfehlungen richten sich an das Design der Arbeit selbst, wobei vor allem Facetten wie Personalbesetzung, Aufgaben- und Pausengestaltung, eine Verbesserung der Rollenklarheit, eine Umgestaltung der Arbeitsumgebung und das Schaffen von Weiterbildungsmöglichkeiten im Mittelpunkt stehen. Auch finden sich häufig Empfehlungen an die Führungskräfte, wie die Arbeit gestaltet werden sollte, um eine förderliche Arbeitsumgebung zu schaffen. Führungskräfte sollten entsprechend geschult werden, um ihren Beschäftigten auch eine qualitativ hochwertige Unterstützung zukommen lassen zu können. Als besonders wichtig angesehen wird zudem, dass die Mitarbeiter auf individueller Ebene vor den Auswirkungen einer zu hohen Arbeitsintensität geschützt werden, indem sie lernen, ihre Ressourcen auszubauen und zu nutzen. Ein Ansatzpunkt besteht in der Durchführung verschiedener Trainingsmaßnahmen für Arbeitnehmer, um z. B. ihre Coping-Fähigkeiten zu stärken.

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Ziel der Arbeit ist, einen systematischen Überblick über Zusammenhänge von Arbeitsintensität mit Gesundheits-, Beschwerde-, Leistungs- und motivationalen Parametern zu geben. Dabei wurden zwei Facetten, quantitative und qualitative Anforderungen, betrachtet. Für die Facette quantitative Anforderungen können hauptsächlich negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit, Beschwerden und Leistung gefunden werden. Die Befundlage für Motivation ist nicht so eindeutig; hier bedarf es weiterer Forschung. Für die Facette qualitative Anforderungen können aufgrund nur weniger Studien keine Aussagen getroffen werden, auch hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

5. Literatur

- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB (2001) The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86: 499-512.
- Johnson JV, Hall EM (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease. A cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working population. *American Journal of Public Health* 78: 1.336-1.342.
- Karasek RA (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285-308.
- Schaufeli WB, Bakker AB (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25: 293-315.
- Trägner U (2006). Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst. Konstanz: Hartung-Gorre.